

**Compte-rendu de la commission formation  
du lundi 30 novembre 2009**

**Liste des présents :**

**Président**

M. Alain TRIOLLE Chef du service du personnel et des affaires sociales

**Participants :**

**Pour l'administration :**

M. Christian NEGRE Secrétariat général  
Mme Christine KNAUBER Secrétariat général  
Mme Chantal HENRY Secrétariat général - Interrégion  
M. Jean-Pierre CASTAN Secrétariat général  
M. Jean-Pierre DEGARDIN Secrétariat général  
Mme Marie-Pierre BERGEON Secrétariat général  
M Jean-François CHANAL Direction du livre et de la lecture  
M. Jean-Pierre DEFRANCE Direction des archives de France  
M. Olivier FOLLIOU Direction de l'architecture et du patrimoine  
Mme Colette MARTIN Direction des musées de France  
Mme Marie-France PONS Direction régionale des affaires culturelles de  
Provence Alpes Côte d'Azur  
Mme Florence ABINTOU Domaine et musée de Versailles  
Mme Anne DARRASSE Centre des monuments nationaux  
Mme Hélène MAHE Musée du Louvre

**Pour les organisations syndicales :**

M. Luc ALBESSARD CGT CULTURE  
Mme Marie-Pierre CORDIER CGT CULTURE  
Mme Christelle LAVIGNE CGT CULTURE  
Mme Dominique GERIN CFDT CULTURE  
Mme Virginie MOTTE CFDT CULTURE  
Mme Catherine STEENKISTE CFDT CULTURE  
Mme Hélène DENNIS SUD CULTURE  
Mme Irène LEMARIEDUMESNIL UNSA

**Secrétariat :** bureau de la formation

Mme Régine ROGER Secrétariat général

Née du débat entre les organisations syndicales et la DAG sur la nécessité de former une instance de préparation des CTPM sur la question de la formation professionnelle, la commission formation s'est réunie pour la troisième fois le lundi 30 novembre 2009 de 9h30 à 17H, au 182, rue Saint-Honoré.

L'ordre du jour en était le suivant :

- Le bilan 2008 de la formation pour l'ensemble du ministère ;
- Les priorités interministérielles fixées à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'Etat (année 2010)
- La présentation de la plate-forme de formation à distance ;
- Questions diverses (droit individuel à la formation,...).

Alain Triolle, chef du service du personnel et des affaires sociales a ouvert la séance en rappelant l'ordre du jour.

L'USPAC-CGT, demande si les points à l'ordre du jour seront bien exposés au CTPM, précisant qu'à l'origine la commission avait pour but de débattre sur le fond mais qu'elle ne se substituait pas au CTPM.

Alain Triolle répond que la commission reste bien dans sa configuration originelle et a pour but de préparer le débat en CTPM. Il n'exclue pas que la commission puisse évoluer.

### **Premier point :**

Jean-Pierre Castan, bureau de la formation A8, présente le bilan formation 2008. Il précise des points de vocabulaire. Le stagiaire est l'agent qui participe à une formation donnée et ne doit pas être confondu avec la personne formée, l'agent formé ; ainsi un même agent qui suit deux formations au cours de l'année est compté comme deux stagiaires mais comme un seul agent formé. Les jours stagiaires sont le produit de la durée (en jours) d'une formation donnée par le nombre de stagiaires qui la suivent ; cette notion doit être distinguée de la journée groupe qui représente une journée de formation pour un groupe entier. Dans le présent bilan, la rubrique jours présente le décompte des jours stagiaires.

L'USPAC-CGT fait la remarque que, par rapport à 2007, le nombre de stagiaires en 2008 est en baisse globale (- 1 760 stagiaires) soit en moyenne de 5 %. Or, il existe des secteurs où la baisse est très importante (- 18% pour les directions régionales, par exemple). Par ailleurs, s'il est constaté une baisse du nombre de stagiaire, le budget est en hausse car l'accent a été mis sur les formations management, très coûteuses. Ces formations Management ont-elles empêché la mise en place d'autres formations ?

Christine Knauber, adjointe au chef du bureau formation de la DAG, précise que le premier domaine concerné par le mouvement de baisse du nombre de stagiaires en 2008 est celui de l'informatique en diminution dans toutes les structures ? Ceci s'explique notamment par le fait qu'en 2007, il y avait eu beaucoup de stages Open Office d'une journée qui avaient concerné de nombreuses personnes. Elle indique qu'il n'y a pas eu en 2008 de domaine de formation privilégié.

En complément, Alain Triolle informe que si les formations Management ont augmenté en 2008, elles augmenteront encore en 2009 et 2010. La remarque de Luc Albessart est donc judicieuse mais les formations Management n'ont pas beaucoup pesé dans le budget 2008. Elles pèseront davantage sur les budgets 2009 et 2010, d'autant que ces formations seront liées à la prise de poste à responsabilité ou à la confirmation sur le poste à responsabilité.

La CFDT-Culture demande si la baisse du nombre de stagiaires n'est pas liée à la diminution du nombre de personnes affectées à la formation. Elle indique que ces chargés de formation sont de plus en plus sollicités et occupés par des tâches relevant des ressources humaines.

En appui, l'USPAC-CGT souligne que le personnel chargé de la formation subit une baisse constante depuis quelques années. Si l'administration souhaite mettre en œuvre un plan de formation de qualité, il faut que qu'elle prenne en compte ce problème.

Christian Negre, directeur de projet mobilité carrière, informe qu'au-delà du nombre et des moyens à consacrer à cette fonction, la nécessité en centrale est de définir le métier de responsable de formation qui devient plutôt un conseiller en formation auprès des structures. Il faut donc que ces personnes soient formées au conseil, puisqu'il s'agit d'un nouveau métier. Enfin, il faut développer les réseaux de chargés de formation pour accroître la compétence métier des personnels dédiés à cette fonction afin qu'ils puissent profiter des échanges sur le sujet.

L'USPAC-CGT s'interroge sur ce réseau qui pourrait devenir un conseil ministériel de la formation avec au bout de la chaîne des personnels exécutifs. Or, la formation requiert du temps et une proximité avec le terrain.

SUD CULTURE : dans le tableau de répartition des jours par domaines de formation et évolutions par rapport au bilan 2007, il n'y a pas de données pour le domaine développement personnel ? L'administration peut-elle expliquer ce manque de données ?

Jean-Pierre Castan explique que cette absence de données est liée au décret 2007 et à la nouvelle nomenclature des actions de formation. Ces formations classées antérieurement dans le domaine du développement personnel se retrouvent aujourd'hui dans d'autres domaines, cela peut être le cas pour des formations en langues ou des formations très spécifiques dans certains domaines. Par ailleurs, la classification T1, T2 et T3 ne figure pas dans le bilan 2008.

La FSU : il n'y a donc pas de refus de la part de l'administration pour des formations liées au développement personnel ?

Christine Knauber répond par la négative et complète que l'année 2008 est une année de mise en place de la réforme.

L'USPAC-CGT s'interroge sur le fait que dans les DRAC la baisse dans les domaines formations générales (-40 %) et concours (-39 %) est très importante. Pour les concours, comment expliquer cette baisse et, pour les formations générales, va-t-on vers une suppression de ces formations ?

Christine Knauber indique que la baisse des formations pour le domaine concours s'explique par le fait qu'en 2008 moins de personnes ont préparé les concours liés au repyramidage.

Jean-Pierre Castan complète que pour le domaine formations générales, la baisse est liée à la nouvelle nomenclature des actions de formation plus complexe que la précédente.

L'USPAC-CGT souligne qu'il est important d'avoir une nomenclature bien repérée pour comprendre ce qui se passe. Car si les données sont de plus en plus complexes, il faut qu'elles reflètent la réalité. Par ailleurs, dans les statistiques et commentaires généraux, il existe un tableau présentant les effectifs des agents formés par sexe et par catégorie. Comment interpréter ces données, quelles sont les réalités que le tableau exprime ? Que doit-on en déduire ? Enfin, les bilans ne sont pas nominatifs comment, par exemple rechercher les agents non formés ?

Alain Triolle répond que l'administration a besoin d'affiner les données mais qu'en affinant, on abouti à des ruptures de séries, c'est le cas du domaine développement personnel.

Jean-Pierre Castan poursuit la présentation du bilan 2008 avec le volet Dépense.

A la réponse de l'USPAC-CGT « qui fait le bilan de compétences ? », Alain Triolle répond que le bilan de compétences concerne trois types de profil : les gens qui s'interrogent sur leur avenir, les personnes qui rencontrent une difficulté dans les missions qui leur sont confiées et les personnes qui souhaitent analyser leurs compétences professionnelles et personnelles. Les demandes de bilan de compétences sont en augmentation et le seront encore pour l'année 2009. Une fois le bilan fait, l'agent en déduit les formations qu'il souhaite faire. Le résultat du bilan de compétence est confidentiel. Il peut découler sur une demande de VAE soit pour se réorienter, soit pour postuler à d'autres fonctions.

Marie-Pierre Bergeon, bureau de la formation, revient sur les formations dans le domaine de l'Europe. En raison de la présidence française de l'Union en 2008, ce domaine a connu une croissance importante. Pour 2009 et 2010, la tendance ne devrait pas s'inverser.

Jean-Pierre Castan poursuit la présentation du bilan 2008 avec les dispositions introduites par le décret n° 2007-1470 du 15 octobre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'Etat .

Alain Triolle indique que tous les ministères développent le nouveau processus de VAE. La VAE est à l'initiative de l'agent et s'accompagne d'une aide forte et méthodologique des personnels en charge de formation. 10 demandes ont été faites en 2008. En 2009, il y aura plus de demandes.

Pour Colette Martin, responsable de l'observatoire des métiers et de la formation continue à la DMF, indique qu'il existe beaucoup de confusions entre DIF, VAE et périodes de professionnalisation.

SUD CULTURE demande quelle est l'utilité de toutes ces dispositions (bilan de compétence, VAE et CFP), si elles « tournent court ». En effet, s'il n'y a pas après bilan de compétences, VAE et CFP des

évolutions de carrières possibles (faute de concours) ou de mobilité possible, on ne voit pas où toutes ces formations mènent. Elles risquent par ailleurs de frustrer les personnes à qui l'on fait miroiter des évolutions possibles.

La CFDT - CULTURE insiste sur la valeur des VAE dans le cadre des recrutements pour lesquels on connaît l'importance du niveau de diplômes.

Au sujet des bilans de compétence, Alain Triolle indique que, compte-tenu de leur prix élevé, il est conseillé de consulter au moins trois sociétés avant d'en retenir une. En cas de difficulté, il est nécessaire d'informer la centrale afin qu'elle dispose d'un retour sur expérience.

### **Deuxième point :**

Alain Triolle informe que dans le nouveau cadre juridique de la mobilité interne, il est important de professionnaliser le domaine des jurys de concours. En effet, les jurys doivent être composés de plus de « professionnels » que de « généralistes ». Ils doivent être capables d'apprécier si une personne sera en capacité d'évoluer dans l'administration et ne doivent pas poser des questions sans lien aucun avec le métier. Il est arrivé par le passé que certains membres de jurys posent des questions indécentes et il est temps de modifier ces pratiques. Par ailleurs, on fait toujours appel aux mêmes membres de jury et il convient de recruter de nouveaux membres, plus professionnels.

L'UNSA ajoute que certains participent aux jurys pour arrondir leur fin de mois.

Selon, Alain Triolle, une autre dérive constatée est la non continuité entre deux mêmes concours. Il est important que les jurys soient égaux dans la manière d'évaluer les candidats. A cela aussi, l'administration doit trouver remède. Enfin, dans les concours il n'y a pas assez d'épreuves de reconnaissances des acquis et de l'expérience professionnelle (RAEP).

Christine Knauber complète et précise que, désormais, pour les concours de principalat d'attaché, de principalat de CHED et de techniciens d'art de classe exceptionnelle, une épreuve de RAEP est introduite.

L'administration présente les stages prévus dans le cadre des priorités interministérielles et informe que le programme de ces formations sera présenté en comité technique paritaire administration centrale.

Alain Triolle informe que un tableau des stages proposés dans ce cadre, ainsi que les publics concernés, sera établi et transmis à tous les membres de la commission, de même que les diaporamas présentés à la présente réunion.

L'USPAC-CGT observe qu'avec la RGPP, l'administration se donne, avec l'outil formation, les moyens de mener l'évolution et de la gérer.

Alain Triolle répond que les demandes de formations, notamment dans le domaine financier, sont à la demande des agents.

### **Troisième point :**

Jean-Pierre Degardin, bureau de la formation, présente Plei@d, la plate forme de formation ministérielle en ligne. Ci dessous sont exposés les différents points de la présentation :

- outil de formation acheté par la direction générale de la modernisation de l'État (DGME) et mis à disposition des ministères ;
- outil de formation récupéré par le MCC pour, dans un premier temps, faciliter le passage à Open Office ;
- Plei@d sera opérationnelle à partir de janvier 2010 et ouvert à tous les agents ;
- elle permettra de se former depuis un ordinateur, de préférence dédié à la formation ;

- l'agent doit s'inscrire, comme pour les stages qui requièrent une présence physique, afin que les temps passés à la formation puissent être comptés ;
- l'administration envisage de « récupérer » les formations en langues développées par le ministère des affaires étrangères ;
- aujourd'hui, les formations pour Open Office concernent Calc, Draw, Impress et Writer sont en ligne ;
- demain, la plate forme pourra être enrichie de supports de formation soit développés en interne au MCC soit acquis auprès d'autres prestataires ;
- une messagerie interne et un forum de discussion pourront être activés à Plei@d, de même qu'un système de tchat et une zone d'échange de documents pédagogiques.

L' USPAC-CGT : Qui a demandé cette plate forme de formation ministérielle en ligne ? Si l'intérêt de cette plate-forme est indiscutable, comment les temps de formations vont-ils être comptés. Tout cela devra être contrôlé par les services de formation, ce qui entraînera une gestion plus complexe encore pour les personnels de ces services. Par ailleurs, la tentation n'est-elle pas celle de faire des économies ?

La CFDT CULTURE : Ces formations vont-elles remplacer, à terme, les stages qui requièrent une présence physique ?

Pour, Alain Triolle, l'outil correspond à un moyen d'apporter une offre de formation différente. La plate forme n'existe pas pour remplacer les stages qui requièrent une présence physique mais pour mixer les types d'apprentissages. Par exemple, en amont d'un stage, ces formations pourront dispenser l'apprentissage, par exemple, de vocabulaire nécessaires ou de pré-requis.

Hélène Mahé, chef du service organisations, métiers et formation au Musée du Louvre, attire l'attention sur le fait que ces formations à distance sont compliquées à mettre en place pour les agents postés.

Tous s'accordent pour dire qu'il faudra pour ces formations à distance un local dédié à la formation.

#### **Quatrième point :**

Christine Knauber présente la note relative à la mise en œuvre du droit individuel à la formation au MCC dans sa version du 18 novembre 2009 et rappelle le cadre général. Elle rappelle que le DIF peut être mobilisé pour préparer un concours ou un examen professionnel, suivre une VAE, réaliser un bilan de compétences ou dans le cadre d'une période de professionnalisation. Elle informe des formations non éligibles dans le cadre du DIF, de l'utilisation du DIF hors temps de travail et enfin de l'utilisation du DIF par anticipation.

Après cette présentation un débat s'ouvre entre administration et représentants syndicaux et dévie sur la question des bilans de compétences. En effet, Alain Triolle indique que, dans le futur, les bilans de compétences pourront être demandé par l'administration.

Pour la CFDT CULTURE et L' USPAC-CGT, cette information vient infirmer les débats du matin, où il avait été rappelé que les bilans de compétences étaient à l'initiative des personnes et que les résultats restaient confidentiels et non communiqués à l'administration. Si demain, les données changent, cela constituerait une ingérence grave dans la vie privée des agents.

#### **Autres questions :**

La CFDT CULTURE : Le ministère s'est équipé d'un outil pour gérer la formation. Le plan de formation est donc saisi sur cet outil. Au niveau régional, existent aussi les plate-formes RH qui sont équipées également d'un outil sur lequel doit être saisi également le plan formation (formations générales et formations métiers). Ceci génère de fait une double saisie et un surcroît de travail pour les agents. Peut-on savoir si une articulation des deux outils est prévue ? Par ailleurs, a-t-on des précisions sur l'articulation des deux systèmes de formation ? Démunis d'informations en région, les agents s'interrogent : cette plate-forme sert-elle à mutualiser les productions en région ou verra-t-on à terme

un glissement de la production des formations vers la plate-forme ? Y-aura-t-il une uniformisation des pratiques ou les régions feront-elles chacune différemment ? Concernant le financement également, des enveloppes budgétaires ont été demandées par la plate-forme à certaines régions... enfin, pour d'autres régions des réunions sont programmées bientôt mais rien n'est bien clair.

Christine Knauber répond que la personne à contacter pour avoir de plus amples informations est Juliette Metzner, administratrice du progiciel "Formaction" et qui appartient également à la mission système d'information des ressources humaines (SIRH). Une réunion est prévue le 18 décembre 2009 avec les responsables de cette mission au sujet notamment de l'extension de l'application "Formaction" aux DRAC depuis novembre dernier.

La CFDT CULTURE : S'il serait bon de dissocier l'entretien professionnel de l'entretien de formation et si rien n'indique dans les textes officiels que ces deux entretiens doivent être concomitants, la pratique, faute de temps et compte-tenu des difficultés à organiser deux entretiens individuels distincts, est de conduire l'entretien professionnel et l'entretien de formation en même temps. Alors, en matière d'intitulé ne pourrait-on pas remplacer par «l'entretien professionnel» par «l'entretien professionnel et de formation » ce qui permettrait d'asseoir confortablement le volet formation de l'entretien individuel ?

Christian Negre répond par la négative en affirmant que l'entretien de formation fait partie de l'entretien professionnel et qu'il ne serait pas judicieux de le renommer.

Pour l'USPAC-CGT, le responsable hiérarchique n'est peut-être pas le meilleur interlocuteur pour l'agent en terme de formation...

Vos représentants CFDT CULTURE  
Virginie Motte et Catherine Steenkiste,  
Le 08/12/2009